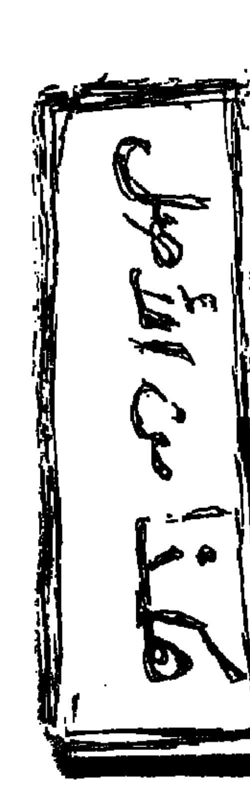


الجريدة الرسمية للمملكة الاردنية الهاشمية

عمان : الاربعاء ٢١ ذي الحجة سنة ١٣٨٧ هـ . الموافق ٢٠ آذار سنة ١٩٦٨ م. العدد ٢٠٨٢

الفهرس

مطبعة الجيش العربي



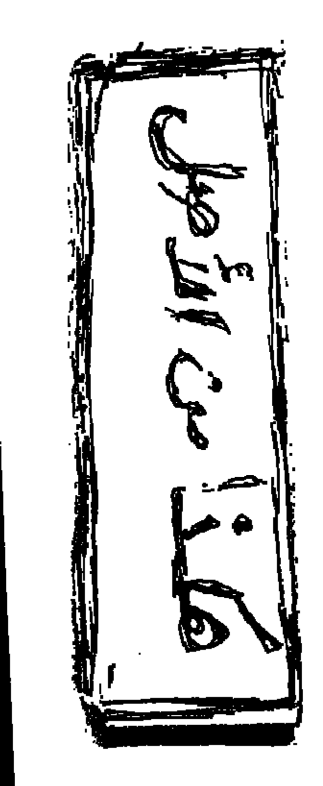
اعـــلان

بمقتضى المادة ٩٤ من الدستور

يعلن انه عملا بالمادة ٩٤ من الدستور ، احيل القانونان المؤقتان رقم ٥٨ لسنة ١٩٦٦ المنشور في عدد الجريدة الرسمية ١٩٤٠ تاريخ ١/٨/١٩٦٦ ورقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ المنشور في عدد الجريدةالرسمية ٢٠٥٥ تاريخ ٢٦/١٠/١٩٦٧ المعدلان لقانون البلديات الى مجلس الامة فادخل عليهما بعض التعديلات .

ينشر فيما يلي القانون الموحد للقانونين المذكورين بالشكل الذي اقــره مجلسا الاعيان والنواب وصدرت الارادة الملكية السامية بالموافقة عليه ليحل محل القانونين المؤقتين المشار اليهما .

رئيس الوزراء
بهجت التلهوني



نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلسا الاعيان والنواب
نصادق على القانون الآتي ونأمر باصداره واضافته الى قوانين الدولة : —

قانون رقم (٢٢) لسنة ١٩٦٨
قانون معدل لقانون البلديات

المادة ١ — يسمى هذا القانون (قانون معدل لقانون البلديات لسنة ١٩٦٨) ويقرأ مع قانون البلديات رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٥ المشار اليه فيما يلي بالقانون الاصلي وما طرأ عليه من تعديلات كقانون واحد ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ — تعدل المادة (٣٤) من القانون الاصلي باضافة الفقرتين التاليتين تحت رقم (٤ و ٥) بعد الفقرة الثالثة منها مباشرة .

(٤) عند خلو منصب امين العاصمة يحق لمجلس الوزراء ان يفوض احد الوزراء ليضطلع بممارسة صلاحيات امين العاصمة المنصوص عليها في اي قانون او نظام وان تحدد المخصصات والعلاوات التي تمنح له مقابل ذلك بقرار من مجلس الامانه وموافقة رئيس الوزراء .

(٥) لمجلس الوزراء انهاء هذا التفويض بقرار يصدره بذلك .

المادة ٣ — تعدل المادة (٤١) من القانون الاصلي باضافة الفقرة التالية اليها كفقرة (ز) .

ز — بصرف النظر عما ورد في هذا القانون يجوز لمجلس الوزراء اصدار انظمةمباشرة في اي موضوع من اجل تنفيذ احكامه ، وتعتبر جميع الانظمة الصادرة مـن قبل مجلس الوزراء مباشرة صحيحة وكأنها صادرة بمقتضى هذا القانون .

الحسين بن طلال

١٩٦٨/٣/٦

وزير الاشغال العامة
بشاره غصيب

وزير المالية
هاشم الجيوسي

نائب رئيس الوزراء
احمد طوقان

رئيس الوزراء ووزير الخارجية
بهجت التلهوني

وزير دولة لشؤون الرئاسة ووزير الانشاء والتعمير
حازم نسيبه

وزير دولة لشؤون الرئاسة ووزير المواصلات
عاكف الفايز

وزير العدلية
سمعان داود

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
صالح برقان

وزير النقل
امين يونس الحسيني

وزير الداخلية
حسن الكايد

وزير الصحة
صبحي امين عمرو

وزير دولة للشؤون الخارجية
عبد المنعم الرفاعي

وزير التربية والتعليم
محمد اديب العامري

وزير الاقتصاد الوطني

وزير الثقافة والاعلام والسياحة والآثار
صلاح ابو زيد

وزير الدفاع
حابس المجالي

وزير الزراعة ووزير الداخلية للشؤون البلدية والقروية بالوكالة

وزير الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية
عبد الحميد السائح

صدرت الارادة الملكية السامية بالموافقة على الاتفاقيات التالية : —

١ — الاتفاقية العربية لتنقل الايدي العاملة .

٢ — الاتفاقية العربية للتعاون في مجال الثقافة العمالية.

٣ — اتفاقية مستويات العمل عملا باحكام المادة (١٠/أ) باستثناء المواد التالية (١٣، ١٥، ٤٤، ٥٢، ٦٥، ٦٧، ٧٠، ٧٣، ٧٤، ٧٧، ٧٩، ٨٣) .

مشروع

الاتفاقية العربية لتنقل الايدي العاملة

لما كانت الدول العربية في سعيها وراء تحقيق الوحدة الشاملة حريصة على انتجعل من الوطن العربي وحدة اجتماعية واقتصادية متكاملـــة .

ولما كان ضمان حرية تنقل الأيدي العاملـــة في الوطن العربي حافزا للنشاط الأقتصادي وعونا على تحقيق العمالة الكاملــة .

وتطبيقا للمادة الثانية من ميثاق جامعة الدول العربية بشأن تعاون الدول العربيـــة الاعضاء في الشئون الاقتصادية والاجتماعية .

وتنفيذا للتوصيات التي اصدرهـــا مؤتمر وزراء العمـــل العرب في دورتيـــه الاولى والثانية بشأن تنقل الأيدي العاملة في الوطن العربي .

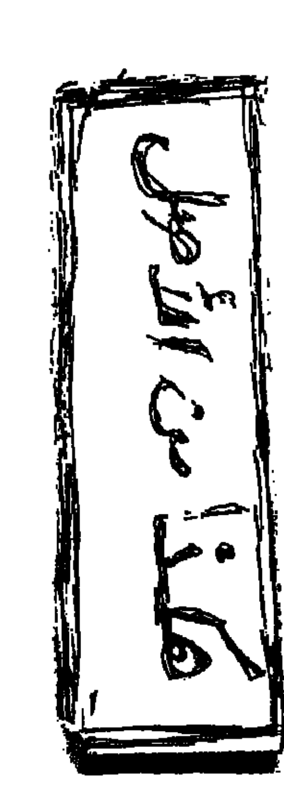
فإن الاطراف المتعاقدة قد اتفقت على ما يأتي :

مادة ١

تتعهد الأطراف المتعاقدة بتسهيل تنقل الأيدي العاملـة فيما بينها ، ويعمل كل طرف على تبسيط الاجراءات الرسمية الخاصة بذلك .

مادة ٢

يحدد كل طرف من الأطراف المتعاقدة السلطات المختصة لديــه بتنفيذ احكـــام هذه الاتفاقية ، وتتولى هذه السلطات تنظيم تنقل الأيدي العاملة والاشراف عليه، على ان تتعاون في ذلك مع السلطات المقابلة في الأطراف الاخرى ، ولا يجوز اقتضاء اية رسوم او أجور عن الخدمات التي تقدمها السلطات المختصة تنفيذا لاحكام هذه الاتفاقية .



مادة ٣

تتبادل الأطراف المتعاقدة جميع البيانات والمعلومات اللازمة لتيسير تنقل الأيدي العاملة فيما بينهـــا .
وتشمل هذه البيانات والمعلومات ، على الأخص ، ما يلي : —

١) ظروف العمل وأحوال المعيشة .

٢) الاحكام القانونية والاجراءات الادارية الخاصة بمغادرة العامل للدولة بقصد العمل في الخارج او دخوله اليها بقصد العمل بها ، وكذلك التسهيلات التي تقدمها في كلتا الحالتين .

٣) الارتباطات الدولية الخاصة بتنقل الأيدي العاملة .

٤) عدد الأيدي العاملة التي تطلبها الدولة او المتوافرة لديها ، موزعة بحسب المجموعات المهنية والمؤهلات والخبرات .
وينبغي ان يتم تبادل هذه البيانات مرة في كل عام على الأقل .

مـــادة ٤

تتعهد الأطراف المتعاقدة بأن تجعل الأولوية في التشغيل للعمال العرب وذلك بما يتفق وحاجات كل طرف .

مـــادة ٥

فيما يتعلق بأغراض هذه الاتفاقية ، تعترف الأطراف المتعاقـــدة بالوثائق والمستندات والشهادات التي تصدرها السلطات المختصة في كل منها بشأن الحالة المدنية او القانونية ، وكذلك بالمؤهلات العلمية والمهنية .

مـــادة ٦

يتمتع العمال الذين ينتقلون للعمل وفقا لاحكام هـــذه الاتفاقية بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها . ويشمل ذلك عـــلى الاخص الاجور ، ساعات العمل ، الراحة الاسبوعية ، الاجازات بأجـــر ، التأمينات الاجتماعية ، الخدمات التعليمية والصحية .

مـــادة ٧

يحق للعمال الذين ينتقلون للعمل وفقا لأحكام هذه الاتفاقية ان يحولوا جزءا من اجورهم الى الدولة التي ينتمون اليها ، ويحدد تشريع كل دولة من الدول الأطراف الحد الذي يسمح بتحويله .

وتتعهد الأطراف المتعاقدة بتسهيل وتبسيط الاجراءات الرسمية اللازمة لتحويل مدخرات كل عامل الى الدولـــة التي ينتمي اليها .

مـــادة ٨

يجوز لطرفين من الأطراف المتعاقدة ان يعقدا فيما بينهما اتفاقية ثنائية لتنظيم تنقل الأيدي العاملة، اذا اقتضت ذلك حركة انتقال العمال بينهما .

ويكون نموذج الاتفاقية الثنائية الملحق بهذه الاتفاقية اساسا للاتفاق الذي يعقد بينهما في هذا الصدد .

مــادة ٩

تقدم الأطراف المتعاقدة الى الأمين العام لجامعة الدول العربية تقريرا سنويا عن تطبيق احكام الاتفاقية ، وذلك بالشكل الذي يحدده مؤتمر وزراء العمل العرب .

مادة ١٠

يرسل كل طرف من الأطرافه المتعاقدة صورة من التقرير الموضح بالمادة السابقة الى المنظمات الرئيسيةلأصحاب الأعمال والعمال في الدولة .

وتبلغ الأطراف المتعاقدة الأمين العام لجامعة الدول العربية اية ملاحظات بشأن هذه التقارير تكون قد تلقتها من المنظمات المشار اليها .

مادة ١١

تقوم بفحص التقارير المقدمة الى الأمين العام لجامعة الدول العربية طبقا لنص المادة (٩) لجنة من الخبراء وعلى الأمين العام ان يضع تحت نظر اللجنة الملاحظات التي يتلقاها تنفيذا لاحكام الفقرة الثانية من المادة ١٠ .

مادة ١٢

تتكون لجنة الخبراء من سبعة على الاقل يختــارهم وزراء العمل مـــن بين الذين ترشحهم الأطراف المتعــاقدة والمشهود لهم بالخبرة في شئون العمل .

ويكون تعيينهم لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد اكثر من مرة .
وتنتخب لجنة الخبراء مقررا من بين اعضائها لعرض نتائج مداولتها على وزراء العمل .
ويحدد مقرر اللجنة تواريخ انعقاد جلساتها .

مــادة ١٣

يجوز في حالة الحرب او في حالة الطواريء العامة التي تعلنها الدولة ان تتخذ اجراءات للاستثناء من الالتزامات المنصوص عليها بهذه الاتفاقية في اضيق الحدود التي تستلزمها الحالة وبشرط ان لا تتعارض هذه الاجراءات مع قواعد القانون الدولي العام .

وعلى كل طرف متعاقد مارس الاستثناء ان يحيط الامين العام لجامعة الدول العربية في فترة معقولة بالاجراءات التي اتخذها والاسباب التي دفعت اليها ، كما يجب عليه ايضاً ان يخطر الامين العام لجامعة الدول العربية بالتاريخ الذي تنتهي فيه هذه الاجراءات وتعود فيه احكام هذه الاتفاقية الى التطبيق التام .

ويبلغ الأمين العام لجامعة الدول العربية باقي الاطراف المتعاقدة جميع الاخطارات التي تصله طبقاً للفقرة الثانية من هذه المادة .

مــادة ١٤

لاتمس احكام هذه الاتفاقية احكام التشريع الخاص بكل دولة والمعاهدات والاتفاقيات الثنائية والدولية النافذة او التي تنفذ فيما بعد اذا كانت اكثر ميزة بالنسبة للافراد المستفيدين .

مــادة ١٥

تصدق الدول العربية الاطراف على هذه الاتفاقية وتودع وثائق التصديق في الامانة العامة لجامعة الدول العربية التي تعد محضرا بايداع وثيقة تصديق كل دولة وتبليغه الى الدول العربية الاخرى الاطراف فيها.

وتسري هذه الاتفاقية بعد مرور شهر من تاريخ ايداع وثائق التصديق عليها من دولتين .

ويجوز للدول العربية التي لم توقع على هذه الاتفاقية ان تنضم اليها باخطار تبلغة الى الامين العام لجامعة الدول العربية بقبولها الالتزامات المترتبة على احكامها.

مــادة ١٦

يجوز لكل طرف من اطراف هذه الاتفاقية ان يقترح اية تعديلات عليها باخطار يوجه الى الامين العام لجامعــة الدول العربية الذي يقوم بتبليغ هذه المقترحات الى باقي الأطراف .

ولا يعتبر التعديل نافذا الا بعد مرور ثلاثين يوما من ابلاغ جميع الاطراف الامين العام لجامعة الدول العربيــة بموافقتهم عليه .

مــادة ١٧

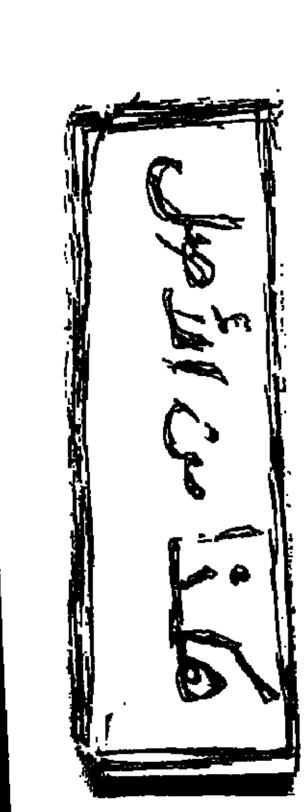
لا يجوز لاي طرف من الأطراف المتعاقدة ان ينسحب من هذه الاتفاقية الا بعد مرور خمسة اعوام من تاريخ سريانها. ويكون الانسحاب باخطار يرسل الى الامين العام لجامعة الدول العربية الذى يتخذ الاجراءات لأبلاغ ذالك الى باقي الأطراف ويكون الانسحابه نافذا بعد سنة من تاريخ تبليغ الانسحاب ولا يؤثر هذا الانسحاب على صحة الاتفاقية فيما يتعلق بباقي الاطراف بشرط الا يقل العدد الباقي عن اثنين .

واثباتا لما تقدم وقع المندوبون المفوضون :

ملحـــق

نموذج اتفاقية عربية ثنائية

بشأن تنقل الايدي العاملة



مـــادة (١)

يتعهد الطرفان بتشجيع وتنشيط تنقل الايدي العاملة فيما بينهما وفقا لاحتياجات وانظمة كل منهما .

مـــادة (٢)

يتخذ الطرفان جميع الخطوات الضرورية لتبسيط وتسهيل وتعجيل الاجراءات الرسمية الخاصة بتنقل الايدي العاملة فيما بينهما .

مـــادة (٣)

يحدد كل من الطرفين السلطات التي تختص بتنفيذ احكام هذه الاتفاقية وتتولى هذه السلطات تنظيم تنقل الايدي العاملة فيما بينهما والاشراف عليها .

مـــادة (٤)

يتبادل الطرفان جميع البيانات والمعلومات اللازمة لتيسير تنقل الايدي العاملة فيما بينهما .
وتشمل البيانات والمعلومات المشار اليها ، على الاخص ما يلي :ــ

١ ــ ظروف العمل واحوال المعيشة ، لا سيما مستوى الاسعار ، والحد الادنى للأجور ونظـــام التأمينات الاجتماعية وامكانيات السكنى .

٢ ــ الاحكام القانونية والاجراءات الادارية الخاصة بمغادرة العامل للدولة بقصد العمل في الخارج او دخوله بقصد العمل بها ، وكذلك التسهيلات التي تقدمها في كلتا الحالتين .

٣ ــ التسهيلات المتوافره لمن يغادرون الدولة بقصد العمل في الخارج ، ولمن يدخلونها بقصد العمل ، وينبغي توفير البيانات المشار اليها بصفة دورية .

مـــادة ٥

ينبغي ان تتجمع لدى السلطات المختصة في كل من الدولتين جميع العروض والطلبات الخاصة بالاستخدام في الدوله الاخـــرى ، ويتبادل الطرفان ما يتجمع لديهما في هذا الشأن في اقرب فرصة ممكنة بغية العمل على الاستجابة للعروض والطلبات المقدمة من الطرف الآخر .

مـــادة ٦

يجوز لأصحاب الأعمال في كل من الدولتين ان يباشروا ، سواء بأنفسهم او عن طريق وكلاء لهم عملية اختيار العمال من الدولة الأخرى . ويشترط في جميع الاحـــوال عدم اقتضاء أية أجور او رسوم من العمال المتقدمين ، وان يجري اختيار العمال تحت اشراف السلطات المختصة .

مـــادة ٧

يجوز لأصحاب الأعمال في كل من الدولتين ان يتقدموا بطلب استخدام عمال معينين بأسمائهم من الدولة الاخرى ، استنادا الى ما لديهم من معرفة خاصة بهؤلاء العمال .

مـــادة ٨

فيما يتعلق بأغراض هذه الاتفاقية ، يعترف الطرفان بالوثائق التي تصدرها كل من الدولتين في شأن الحالة المدنية او القانونية ، وكذلك بالمؤهلات العلمية والمهنية .

مـــادة ٩

ينبغي ان يبرم عقد عمل كتابي لكل عامل ينتقل للعمل فيما بين الدولتين وفقا لأحكام هذه الاتفاقية ، ويكون العقد من ثلاث صور يحتفظ صاحب العمل باحداها وتسلم الثانية للعامل ، وتودع الثالثة لدى السلطات المختصة في الدولة التي ينتمي اليها العامل .

ويحدد العقد المبرم شروط الاستخدام وظروفه . ويشتمل العقد بصفة خاصة على البيانات التالية : اسم العامل ، تـــاريخ وجهة الميـــلاد ، محل اقامته ، حالته المدنية (العائلية) وأهليته القانونية ، نوع العمل ، مكان تأديته ، الاجر والاستقطاعات التي تخصم منه ، مدة العقد وشروط تجديده او فسخه ، نفقات سفر وعودة افراد اسرة العامل .

مـــادة ١٠

يتحمل صاحب العمل الذي ينقل عمالا وفقا لاحكام هذه الاتفاقية جميع مصاريف سفر هؤلاء العمال من الدولة التي يقيمون بها الى الدولة التي سيعملون فيها ، وكذلك مصاريف العودة .

ويجوز اعفاء صاحب العمل من تحمل مصاريف عودة العامل في حالة استقالته قبل انتهاء السنة الاولى من التعاقد ، اوفي حالة ارتكابه خطأ يستوجب فصله من العمل بمقتضى القانون .

مـــادة ١١

يتمتع العمال الذين ينتقلون للعمل وفقا لاحكام هذه الاتفاقية بالحقوق والمزايا التي يتمتـــع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها . ويشمل ذلك على الاخص الاجور ساعات العمل ، الراحة الاسبوعية ، الاجازات باجر ، التامينات الاجتماعية ، الخدمات التعليمية والصحية .

مـادة ١٢

يعمل الطرفان على ضمان توفير الاسكان الصحي المناسب لجميع العمال الذين ينتقلون للعمل فيما بينهما وفقا لاحكام هذه الاتفاقية .

مـادة ١٣

يجوز للعمال الذين يتقلون للعمل فيما بين الدولتين وفقا لاحكام هذه الاتفاقيـة ان يتقـدموا بطلب اصطحاب عائلاتهم او التحاقها بهم . وتقدم الطلبات الى السلطات المختصة في كلتا الدولتين مشفوعة ببيان امكانيات المعيشة لافراد عائلة العامل في الدولة التي يسافر للعمل بها .

مـادة ١٤

يحق للعمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين وفقا لاحكام هـذه الاتفاقية ان يحولوا جزءا من اجورهم الى الدولة التي ينتمون اليها . ويحدد تشريع كل دولة من الدول الاطراف الحد الذي يسمح بتحويله .

ويتعهد الطرفان بتسهيل وتبسيط الاجراءات الرسمية اللازمة لتحويل مدخرات العمال الى الدولة التي ينتمون اليها.

مـادة ١٥

يتمتع العمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين وفقاً لاحكام هذه الاتفاقية بجميع التسهيلات الجمركية اللازمة.

ولا يجوز فرض اية رسوم جمركية على الامتعة الشخصية الخاصة بهؤلاء العمال او عائلاتهم ، ولا عـلى ادوات العمل الخاصة بهم والتي ظلت في حوزتهم مدة كافية .

مـادة ١٦

يتعاون الطرفان في اتخاذ جميع الاجراءات اللازمة للحيلولة دون وقوع اية اعباء ضريبية مزدوجة على عاتق العمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين وفقاً لاحكام هذه الاتفاقية .

مـادة ١٧

تنشأ لجنة مشتركة للاشراف على تطبيق هذه الاتفاقية ، تضم ممثلين عن كل طرف .

وتختص اللجنة المذكورة بما يأتي :ــ

١) متابعة تنفيذ احكام الاتفاقيـة

٢) تذليل اية صعوبات قد تطرأ اثناء سريان الاتفاقية .

٣) النظر في تعديل الاتفاقية عند الضرورة .

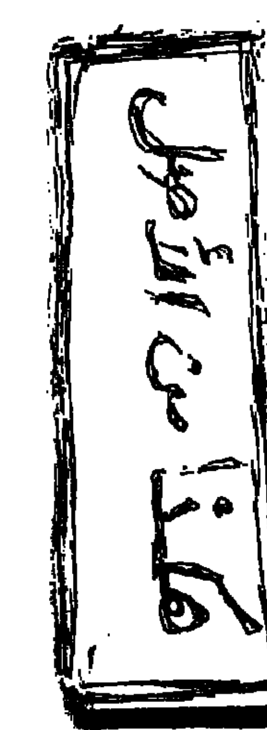
وتجتمع اللجنة المشار اليها في الزمان والمكان اللذين يحددهما الطرفان .

مـادة ١٨

يجوز لكل طرف متعاقد ان يوفد بعثة الى الطرف الآخر للاشراف على الاعمال المتعلقة بتنقل الايدي العاملة فيما بين الدولتين ، وذلك بالشروط التي يتم الاتفاق عليها .

مـادة ١٩

يتخذ الطرفان جميع الاجراءات التي تكفل استفادة العمال الذين انتقلوا للعمل فيما بين الدولتين قبل سريان هذه الاتفاقية بجميع الحقوق والمزايا المقررة فيها .



مشروع

اتفاقية عربية للتعاون في مجال الثقافة العمالية

مادة (١) تعمل كل دولة طرف في هذه الاتفاقية على انشاء جهاز للثقافة العمالية يتولى توعية وتدريب النقابيين على ان يكون هذا الجهاز مستقلا له شخصيته الاعتبارية وميزانيته الخاصة .

ويجوز ان يتلقى هذا الجهاز المعونة المادية والفنية من الحكومات ، كما يجوز ان يكون مرتبطا بالمنظمات العمالية.

مادة (٢) يجوز أن ينشيء هذا الجهاز فروعا له في اقليم الدولة بغية نشر رسالته على اوسع نطاق ، كمـا يجوز له ان ينشيء معاهد متخصصة لتقديم مستويات اعلى من الدراسات العمالية .

مادة (٣) يعمل جهاز الثقافة العمالية على تحقيق الأهداف التالية .

أ) اعداد العامل كمواطن متعاون في مجتمع مترابط .

ب) اعداد العامل لممارسة النشاط النقابي البناء بمختلف تخصصاته ومستوياته .

جـ) معاونة العامل على ان يثقف نفسه ذاتيا بحفز رغبته في الاستزادة من العلم .

د) العمل على رفع مستوى مهارات العامل وكفايته الانتاجية عن طريق رفع مستواه الفكري واحاطته اولا باول بانجازات التقدم العلمي .

هـ) تعريف القادة النقابيين بالقضايا القومية العربية بالقدر الذى يمكنهم من شرح هذه القضايا في الاجتماعات العمالية الدولية وكسب تأييد الرأي العام العمالي ، الدولي لها .

مادة (٤) تراعي كل دولة طرف في اعدادها لبرامج الثقافة العمالية العناية بالكم والكيف معا بحيـث تجري هذه البرامج في المجرى الأفقي الخاص بتوعية القواعد العريضة من العمال وفي المجرى الرأسي الخاص بتدريب الكوادر العمالية في مختلف مجالات التخصص النقابي على النحو الذى يكفل كفاية القيادة وتجددها .

مادة ٥ — يجب ان يعتمد جهاز الثقافـة العمالية في برامجه على الوسائل التربويه والتعليمية الحديثة ولا يقتصر عـلى الفصول التقليديه للدراسة وذلك بعقد الندوات وتنظيم المناقشات العامة وتشجيع المسرح العمالي واستخدام الوسائل السمعية والبصرية واقامة معارض الفنون التشكيلية وما الى ذلك .

مادة ٦ — يجب العمل على تشجيع وتيسير تبادل الخبرات والمطبوعات بين اجهزة الثقافة العـمالية فى الدول العربيـة المختلفه بما في ذلك تبادل المحاضرين والدارسين وتنظيم الرحلات والمخيمات الثقافية والتعاون بـين هـذه الاجهزة على تنظيم دورات مشتركة .

مادة ٧ — تعمل اجهزة الثقافة العمالية في مختلف الدول الاطراف على تنظيم دورات ولقاءات النقابيين من ابناء الدول الاخرى وخاصة الافريقية والأسيوية على ان تحشد لها كل الامكانيات الكفيلة بنجاحها في تحقيق اهدافها متعاونة في ذلك مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب وجامعة الدول العربية .

مادة ٨ — تقوم حكومات الدول الاطراف والامانة العامة لجامعة الدول العربية بتقديم كل التيسيرات والمعونات لانجاح هذه الدورات اللقاءات لما لها من اثر كبير في شرح القضايا العربية ومواجهة الدعاية الصهيونية .

مادة ٩ — تنشىء منظمة العمل العربية عند قيامها جهازاً خاصاً للثقافة العمالية متعاونة في ذلك مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب . والى حين قيام المنظمة تتولى ادارة الشؤن الاجتماعية والعمل بالامانة العامة لجامعة الدول العربية مهمة هذا الجهاز المنصوص عليه في المواد التالية .

مادة ١٠ — يتولى هذا الجهاز مهمة التنسيق والربط بين اجهزة الثقافة العمالية في الدول العربية وتقديم العون المادي والفني لها ، وتزويدها باحدث الابتكارات والتطورات في ميدان التثقيف العمالي .

مادده ١١ — يقوم هذا الجهاز بمهمة الاتصال باجهزة الثقافة العمالية على المستوى الدولي وخاصة هيئة العمل الدولية ومنظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (يونسكو) .

مادة ١٢ — يجوز لهذا الجهاز انشاء معاهد اقليمية للتربية العمالية لاعداد القائمين بامر التثقيف العمالي في الدول العربية من مثقفين ومحاضرين ومشرفين .

مادة (١٣) أ) تصدق الدول العربية الأطراف على هذه الاتفاقية وتودع وثائق التصديق في الأمانة العامة لجامعة الدول العربية التي تعد محضرا بايداع وثيقة التصديق وتبلغه الى الدول العربية الأخرى .

ب) يعمل بهذه الاتفاقية بعد مرور شهرين من تاريخ ايداع وثيقة التصديق او الانضمام من ثلاث دول على الأقل

ج) يجوز للدول العربية التي لم توقع على هذه الاتفاقية أن تنضم اليها باخطار تبلغه الى الأمين العام لجامعة الدول العربية الذي يبلغه الى باقي الدول الأطراف .

مادة (١٤) يجوز لكل طرف من أطراف هذه الاتفاقية ان يقترح تعديلها باخطار يوجه الى الأمين العام لجامعة الدول العربية الذي يقوم بتبليغ هذه المقترحات الى باقي الأطراف .

ولا يعتبر التعديل نافذا الا بعد مرور شهر من ابلاغ جميع الاطراف ، الأمين لجامعة الدول العربية بموافقتهم على التعديل .

واثباتا لما تقدم وقع المندوبون المفوضون .

مشروع

اتفاقية مستويات العمل

الديباجة

لما كانت التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي لشعوب الدول العربية يمثلان مسألة أساسية عاجلة تأتي في المرتبة الأولى من اهداف هذه الدول .

ولما كان العمل يعتبر عاملا اساسيا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

ولما كانت مراعاة الدولة للمبادىء الانسانية للعمل هي المنطلق على الطريق الى تحسين احوال العمل داخل الوطن العربي .

ونظرا لأن من المرغوب فيه تقرير بعض المستويات الاساسية المتعارف عليها دوليا في تشريعات العمل في الدول العربية مع النهوض بها الى مرتبة افضل لبلوغ الاهداف سالفة الذكر .

وتحقيقا للمادة الثانية من ميثاق جامعة الدول العربية بشأن تعاون الدول المشتركة فيها في الشئون الاقتصادية والاجتماعية .

ومسايرة لما اتجهت اليه المادة الرابعة من الميثاق العربي للعمل الذي وافق عليه المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب واقره مجلس جامعة الدول العربية بشأن العمل على بلوغ مستويات مماثلة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية فان ألاطراف المتعاقدة تقرر مدفوعة بشعور العدالة الانسانية والغيرة القومية الموافقة على الاتفاقية الآتي نصها :

(الجزء الأول)

الأحكام العامة بشأن مستويات العمل

مادة (١)

تقرر الاطراف المتعاقدة انها مرتبطة في حدود ما هو منصوص عليه بالجزء الثالث من هذه الاتفاقية بالالتزامات الناشئة عن المستويات الموضحة بالجزء الثاني والتي تقوم على اساس الحقوق والواجبات المتبادلة بين العمال واصحاب الاعمال وعلى اقامة علاقات العمل على اساس متكافل مع مراعاة الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية ومقتضيات العدالة والصالح العام للمجتمع .

مادة (٢)

تعني مستويات العمل كما هو وارد بالجزء الثاني من هذه الاتفاقية بالتنمية الاجتماعية بما يحقق رعاية العمال ومعاونتهم على سد حاجاتهم والمساهمة في النهوض بأحوالهم من جميع النواحي .

ويجب اعتبار هذه المستويات بمثابة حد أدنى بحيث لا تؤثر فيما تقوم به احدى الدول المتعاقدة من تطبيق مستويات اعلى او تحول دون اصدار قوانين تتضمن مستويات اكثر سخاء .

كما لا يجوز بأي حال من الاحوال أن تفسر هذه المستويات او تطبق بحيث تقلل من الرعايـــة التي ينص عليهـــا تشريع العمل المعمول به في اي دولة طرف في هذه الاتفاقية .

مادة(٣)

تعني مستويات العمل بالتنمية الاقتصادية وذلك بتحقيق الوسائل المؤدية اليها كزيادة كفاية القوى العاملة وربط الاجور بالانتاج وتشجيع استخدام الاساليب العملية والفنية لزيادة الكفاية الانتاجية .

مادة(٤)

لكل مواطن قادر حق العمل المنتج الذي يمكنه من ان يكسب عيشه وان يحيا حياة كريمة . وعلى الدولة تهيئـــة فرص العمل بقدر الامكان .

مادة(٥)

يراعى في قانون العمل شموله لجميع فئات العمال بقدر الامكان تعميما لافادة كل عامل بمايكفله القانون من حماية ورعاية.

مادة(٦)

يجب ان يتضمن قانون العمل على الاخص الموضوعات الاساسية :

الاعداد المهني للعمال – تنظيم تشغيل العمال – الهجرة للعمل – عقد العمل الفردى – الاجور – ساعات العمل – الاجازات – الرعاية الصحية للعمال ووقايتهم من اخطار العمل – تشغيل الاحداث – تشغيل النساء – الرعايه الاجتماعية – التعاون بين الادارة والعمال – نقابة العمال ومنظمات اصحاب العمل عقود العمل المشتركة – تسوية منازعات العمل – التفتيش – محاكم العمل .

مادة(٧)

يجب ان تضمن تشريعات العمل حرية العمل وتحريم السخرة بما يكفل حق الافراد في الاختيار الحر للعمل وفي تغييره.

وينظم تشريع كل دولة الشروط الخاصة بممارسة هذا الحق .

مـــادة (٨)

أ) يجب ان تكون الحماية التي تقررها مستويات العمل واحدة وألا تنطوي على أي تفريق بين العمال كالتفريق بسبب الجنس او الاصل العنصري أواللون او الدين أو الرأي السياسي.

ب) ينظم تشريع كل دولة تشغيل العمال الذين هم من مواطني الدول والبلاد العربية .

ج) تعمل كل دولة بقدر الامكان على ان تضمن تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية ما يكفل استفادة العمال المشار اليهم في الفقرة « ب » من جميع المزايا والحقوق المنصوص عليها في هذه التشريعات .

مـــادة (٩)

يجب ان تنص تشريعات العمل على اعتبار مستويات العمل من النظام العام ويعتبر باطلا أي شرط في عقد العمل يخالفها ولا يسري هذا الحكم اذا كان الشرط اكثر فائدة للعامل .

مـــادة (١٠)

أ) يجب العمل على أن يجمع تشريعات العمل قانـــون واحد يحقق التناسق بينها ويؤدي الى سرعة الرجوع اليها وتسهيل تطبيقها .

ب) ويجوز استثناءاً مما تقدم إفراد قوانين لبعض الفئات التي تختلف ظروف عملها اختلافا كليا عن باقي فئات العاملين الخاضعين لاحكام القانون المشار اليه في الفقرة (أ) .

ج) يجب اصدار قانون مستقل للتأمينات الاجتماعية يضم جميع الاحكام المتعلقة بها وتكون له ذاتيته وقواعده الخاصة به .

الجزء الثـــاني

مستويات العمل

الأعداد المهني للعمال

مادة (١١)

يجب ان يحكم تدريب المتدرجين عقد تدرج كتابي .

مادة (١٢)

يجب ان يوضع للتدريب مستويات معينة وأن تكفل خدمات التدريب للمتدرجين تدريبا مناسبا على المهنة .

مادة (١٣)

يجب تشكيل لجان ثلاثية لتنظيم كل من التدرج والتدريب تقوم بتعيين المهن التي تستلزم ذلك وتحديد درجات الاتقان ومدة التدرج والتدريب وشروطها وحقوق وواجبات كل من اصحاب العمل والمتدربين والمتدرجين بمـــا في ذلك تحديد الاجر المناسب .

مادة (١٤)

ينظم تشريع كل دولة الاحكام الخاصة بالتدريب ويحدد حجم المنشآت التي تلتزم بتدريب العاملين بها . وعلى هذه المنشآت وضع البرامج الخاصة بالتدريب المناسب لكل فئة في حدود أحكام هذا التشريع .

مادة (١٥)

تقدم كل دولة خدمات التأهيل المهني للعمال العجزة لتمكن العاجز من استعادة قدرته على مباشرة عمله الاصلي أواده عمل آخر مناسب لحالته .

تشغيل وانتقال العمال

مادة (١٦)

يجب انشاء مكاتب تشغيل مجانية محلية واذا اقتضى الحال مكاتب اقليمية بالعدد الكافي لتوفير الخدمة لكل المناطق الجغرافية للبلد وتوزع مراكزها بحيث يسهل على أصحاب الاعمال والعمال الاتصال بهـا . ويحدد تشريع كـل دولة اختصاصات هذه المكاتب ونظام العمال بها بشكل يضمن حسن خدمتها للعمال .

مادة (١٧)

تتخذ الترتيبات اللازمة لتكوين لجان ثلاثية استشارية على مستوى الدولة وعلى المستويين الاقليمي والمحلي لتنظيم سوق العمل ويحدد تشريع كل دولة اختصاصات هذه اللجان .

ويجب تعيين مندوبي اصحاب الاعمال والعمال بالتساوي في هذه اللجان بعد استشارة المنظمات الممثلة لاصحاب الاعمال والعمال حيثما وجدت . وذلك وفقا للشروط التي يحددها تشريع كل دولة .

مادة (١٨)

يجب اعداد احصائيات خاصة بالبطالة والتشغيل كمـا يجب العمل باستمرار على رفـع مستوى هـذا النوع من الاحصائيات . كماً ونوعاً . بحيث يعتمد عليها في التخطيط للقوي العاملة .

مادة (١٩)

تلزم المنشآت الكبيرة بتخصيص نسبة مئوية من عدد العاملين بها للعمال العجزة المؤهلين مهنيا ويحدد تشريع كل دولة حجم هذه المنشآت من حيث عدد العمال والنسبة المئوية منهم التي تلزم بتشغيلهم .

ويتمتع العاجزون المؤهلون مهنيا الذين يتم تشغيلهم بجميع الحقوق المقررة للعمال الآخرين وفقا لقوانين العمل .

عقد العمل الفردي

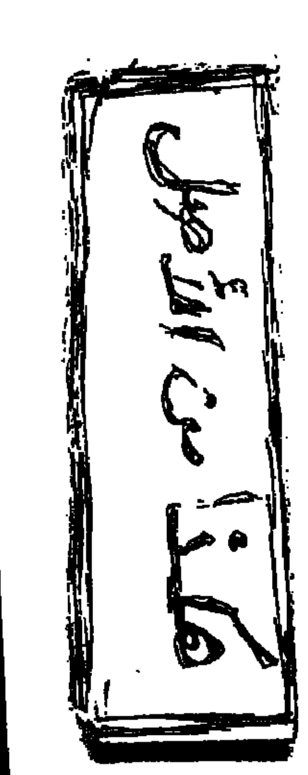
أ – اثبات العقد

مادة (٢٠)

يراعى بقدر الامكان أن يحرر عقد العمل كتابة وأن يتضمن البيانات التي تحدد حقوق وواجبات الطرفين . وللعامل الحق في اللجوء الى كافة طرق الاثبات .

مادة (٢١)

يجب ان تتمشى شروط عقـد العمل مع الاحكام التي تنص عليهـا القوانين والتي يجب أن تهدف الى الحماية الكافية للعـمال .



مادة (٢٢)

يحدد تشريع كل دولة مدة قصوى لعقد الاختبار ولا يجوز تعيين العامـل تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

مادة (٢٣)

يجوز ابرام عقد العمل لمدة محددة او غير محددة. فاذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة .

مادة (٢٤)

لا يجوز ابرام عقد عمل لمدى الحياة ويحدد تشريع كل دولة الحد الاقصى لمدة العقد التي يمكن النص عليها صراحة او ضمنا في عقد العمل .

ب – تنظيم العمل وتأديب العمال

مادة (٢٥)

تضع كل منشأة لائحة لتنظيم العمل والجزاءات ويحدد التشريع المنشآت التي تلتزم بوضع هذه اللائحة ومحتوياتها واعلامها للعمال واخطار الجهات المختصة بها ومدى حقها في الاعتراض عليها اذا كانت تتضمن ما يخالف احكـام القانون او يمس حقوق العمال .

مادة (٢٦)

ينظم التشريع انواع وحدود الجزاءآت التأديبية والضمانات التي تكفل حماية العامل في شأنها كسلطة توقيع الجزاء وتحقيق الاتهام وضمان حرية الدفاع وتعلق المخالفة بالعمل ووحدة العقوبة وتنفيذ الجزاء : وما الى ذلك ؛

مادة (٢٧)

اذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين انهاؤه بعد اعلان الطرف الآخر كتابة . ويحـدد تشريع كل دولة المهلة اللازمة لانهاء العقد ؛

مادة (٢٨)

يحدد تشريع كل دولة الحالات التي تجيز لصاحب العمل انهاء عقد العمل وكذا الحالات التي تجـيز للعامل ان يطلب اعفاءه من الخدمة ؛

مادة (٢٩)

للعامل الذي يرى انه فصل بدون مبرر الحق في معارضة قرار فصله خلال مدة معقولة وبمساعدة من يمثله اذا طلب ذلك امام هيئة محايدة كلجنة او محكمة او غيرها .

وتخول هذه الهيئآت حق فحص السبب الذي استند اليه قرار الفصل وكذا كافة الظروف المتصلة بالحالة وحق اصدار قرار عن مدى مشروعية الفصل .

مادة (٣٠)

اذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي اصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ .

مادة (٣١)

يكون للعامل عند انتهاء علاقة العمل الحق في الحصول على شهادة من صاحب العمل تبين تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء خدمتهونوع او انواع الاعمال التي مارسها ولا تتضمن هذه الشهادة اي بيانات في غير صالح العامل .

مادة (٣٢)

أ ـ يجب تو فير بعض صور الحماية لدخل العامل الذي تنتهي خدمته ويجوز ان يتضمن ذلك تامينا ضدالبطالةاو صورا اخرى للضمان الاجتماعي او مكافأة نهاية الخدمة او تقديم اي نوع من انواع المزايا طبقا لقوانين ولوائح كل دولة

ب ـ وتسري الحماية المقررة للاجور على المبالغ التي تستحق للعامل عند انتهاء خدمته .

مادة (٣٣)

يحدد تشريع كل دولة المقصود بالخطأ الفادح الذي يخول انهاء العقد وفي هذه الحالة لا يكون ثمة مقتضى لمدة الاخطار والتعويض عنها .

الاجـــور

مادة (٣٤)

تضع كل دولة انظمة لتحديد حد ادنى للاجور يضمن سد حاجات العمال الاساسية ويراعى في هذا التحديد الاختلافات القائمة بين مختلف الصناعات والمناطق .

مادة (٣٥)

تشكل لجان مشتركة في كل منطقة لاقتراح تحديد الحد الادنى للاجور وذلك عـــلى فترات دورية وتضم اللجنة ممثلين عن العمال واصحاب الاعمال ومندوبين عن الجهات الادارية المختصة .

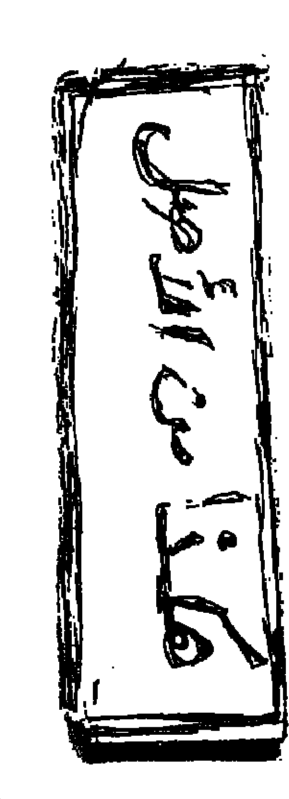
مادة (٣٦)

لا يجوز الحجز على الأجر او التنازل عنه الا في اضيق الحدود .

ويحدد تشريع كل دولة نسبة الأجر التي يجوز الحجز عليها او النزول عنها للديون او المبالغ المستحقة للغير. وتحدد هذه الحدود بنسب تصاعدية وبحسب نوع الدين الذى يتم الحجز من اجله .

مادة (٣٧)

لا يجوز لصاحب العمل الاستقطاع من اجور العامل الا بالشروط والحدود التي ينص عليها تشريع كل دولة ؛



مادة (٣٨)

اجر العامل دين ممتاز على صاحب العمل وله الاولوية بين سائر الديون الممتازة .

مادة (٣٩)

ينظم تشريع كـــل دولة الطريقة التي يضمن بها العامل التعرف عـــلى تفاصيل حساب اجره والتأكد من دقـــة هذا الحساب .

مادة (٤٠)

لا يجوز أن تتجاوز الفترات بين مواعيد دفع الاجر حدا أقصى يحدده التشريع .

مادة (٤١)

يحدد التشريع الحالات التي يترتب عليها وقف عقد العمل أو ايقاف العمال ونسبة الاجر التي تصرف له عنها .

مادة (٤٢)

تمنح المرأة العاملة الاجر المماثل لاجر الرجل وذلك عند تماثل العمل .

مادة (٤٣)

يجوز ربط الاجر بالانتاج على أساس حصول العامل على الحد الادنى للاجر فاذا زاد انتاجه عـــلى معدل الانتاج المقرر منح اجرا اضافيا عن هذا الانتاج الزائد بشرط ان لا يترتب علىذلك ، ارهاق العامل بدنيا او عقليا .

كما يجوز وضع نظام للمكافآت التشجيعية لحث العاملين الذين يؤدون خدمات ممتازة تعود على المنشأة بالفائدة .

مادة (٤٤)

يجوز ان يلزم التشريع المنشآت التي يحددها بتوزيع نسبة من الارباح أو منح سنوية على العاملين في نهاية كل عام وذلك في حالة تحقيق الارباح او الاهداف مع مراعاة كفاءة العامل وانتاجه خلال العام .

ساعات العمـــل

مادة (٤٥)

يحدد تشريع كل دولة ساعات العمل بحيث لا تزيد عن ثماني ساعات يوميا أو ٤٨ ساعة أسبوعيا تتخللها فترة او فترات لا تقـــل عن ساعـــة .

وتعمل الاطراف المتعاقدة على تخفيض ساعات العمل بصفة تدريجية طالما زادت الانتاجية وساعدت على هذا التخفيض العوامل الاخرى المؤدية لذلك .

مادة (٤٦)

في الاعمال المرهقةاو الخطرة او الضارة التي يحددها تشريع كل دولة ، تخفض ساعات العمل اليومي ساعة واحدة.

مادة (٤٧)

يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متوالية على ان تتفق بقدر الامكان مع الاجازة الاسبوعية طبقا لما يتناسب مع ظروف كل بلد وتقاليدها وشعائرها الدينية .
ويجوز في الاعمال الواقعة في المناطق البعيدة عن العمران تجميع الراحات الاسبوعية ومنحها مرة واحدة كل شهر.

مادة (٤٨)

يجوز تشغيل العمال ساعات اضافية او أثناء الراحة الاسبوعية في الحالات وبالشروط التي يقررها التشريع على الا تتجاوز ساعات العمل اليومي في مجموعها عشر ساعات في اليوم او ستين ساعة في الاسبوع .
ويعطى العمال عن ساعات عملهم الاضافي اجورا تزيد عن اجورهم في ساعات العمل العادية ويحدد تشريع كل دولة نسبة هذه الزيادة .

مادة (٤٩)

يجوز ان يتضمن تشريع كل دولة استثناء بعض الاعمال من الاحكام الخاصة بساعات العمل للاعتبارات المتعلقة بطبيعة هذه الأعمال .

ماده (٥٠)

يجب ان يمنح العامل اجازة سنوية مدفوعة لاتقل عن اربعة عشر يوما عن كل سنة كاملة ويجوز زيادتها بزيادة مدة الخدمه وكذلك بالنسبة الى العاملين في الصناعات الخطرة او المضرة بالصحه والمناطق البعيدة عن العمران . كما يجوز تجزئة الاجازة السنويه وفقا لمقتضيات العمل على ان يحصل العامل علي ستة ايام متتاليه منها على الاقل ولايجوز تاجيل ما زاد على ستة ايام الا بناء على طلب العامل ولسنة تاليه فقط .

ماده (٥١)

لا يجوز للعامل التنازل عن الاجازة السنوية مقابل الحصول على اجر عنها .
وللعامل في حالة انتهاء علاقة عمله الحصول على الاجر المقابل لمدة الاجازة المستحقة له .

ماده (٥٢)

يمنح العامل اجازة مدفوعة في الاعياد الدينية والقومية التى يحددها التشريع .
ويجوز في بعض المنشآت التي تحددها القوانين المحلية تشغيل العامل في هذه الايام مع منحه زيادة في الاجر يحددها القانون او يحصل على ايام اخرى عوضا عنها .

المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من اخطار العمل

مادة (٥٣)

يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الاضرار الصحية واخطار العمل والالآت ويحدد تشريع كل دولة الاحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات .

مـــادة (٥٤)

يجب عند التعيين اجراء الكشف الطبي الدقيق على العمال المشتغلين في مهن تتضمن بطبيعتها اخطار تهدد صحـــة العامل كما يجب اجراء الكشف الطبي الدوري عليهم .

مـــادة (٥٥)

يجب اخطار السلطات عن حالات اصابات العمل او امراض المهنة وعن الحالات المشتبه فيها حسب الاحوال .

مـــادة (٥٦)

يجب في المنشآت الكبيرة الحجم تنظيم الخدمات الطبية سواء داخل المنشآت او خارجها كقسم مستقل اوكخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بحماية العمال من المخاطر الصحية الناشئة عن العمل والمحافظة على صحتهم البدنية والعقلية .
ويحدد تشريع كل دولة المنشآت التي تخضع لهذا الالزام .

حماية الاحـــداث

مـــادة (٥٧)

يحدد تشريع كل دوله الاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها من الجنسين قبل بلوغهم سن الثانيـة عشرة من العمر . ولا يجوز تشغيل الاحداث في الاعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة وذلك فيما عدا المتدرجين منهم .

مـــادة (٥٨)

لا يجوز تشغيل الاحداث قبل السابعة عشرة في الصناعات الخطرة او الضارة بالصحة التي تحددهـــا التشريعات والقرارات واللوائح داخل كل دولة .

مـــادة (٥٩)

لا يجوز ان تزيد ساعات العمل اليومي للاحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة عن ست ساعات تتخللها فترة او اكثر للراحة لاتقل مدتها عن ساعة وبحيث لايعمل الحدث اكثر من اربع ساعات متوالية .

مـــادة (٦٠)

يحق للاحداث الذين يعملون بمقتضى عقد التدرج الحصول على اجر عادل او منحة ملائمة اثناء فـــترة تدرجهم

مـــادة (٦١)

تعتبر ساعات العمل التي يمضيها الحدث في التدريب اثناء ساعات العمل العادية ضمن ساعات العمل .

مـــادة (٦٢)

لا يجوز تكليف الاحداث بأي عمل اضافي او تشغيلهم بالانتاج او اثناء الليل فيما عدا بعض الاعمـال التى يحددها التشريع في كل دولة .

مـــادة (٦٣)

يجب اجراء الكشف الطبي على الاحداث قبل التحاقهم بأي عمل للتأكد من لياقتهم الطبية . كما يجب اعـــادة هذا الكشف عليهم في الفترات الدورية التي يحددها التشريع والقرارات واللوائح في كل دولة .

مـــادة (٦٤)

يمنح الاحداث دون السابعة عشر اجازة سنوية تزيد عن الاجازة السنوية التي تمنح للعمال البالغين ، ويحدد تشريع الدولة مقدار الاجازة السنوية الاضافية .

ولا يجوز تجزئة او تأجيل الاجازة المقررة للاحداث .

حماية النساءالعاملات

مادة (٦٥)

للمرأة العاملة الحق في الحصول على راحة قبل وبعد الوضع لمدة لا تقل عن سبعة اسابيع علىانلاتقل مدة انقطاعها بعد الوضع عن خمسة اسابيع مع منحها اجرا كاملا اثناء هذه الراحة يؤديه صاحب العمل او هيئة التأمينات الاجتماعية حسب الاحوال . بشرط ان تكون العاملة قد قضت لدى صاحب العمل ذاته ستة اشهر على الاقل .

مادة (٦٦)

يعتبر فصل العاملة خلال مدة تغيبها في اجازة الامومة ، فصلا تعسفيا ما لم يثبت اشتغالها في منشأة أخرى خلال هذه الاجازة .

مادة (٦٧)

تمنح الامهات اللواتى يرضعن اطفالهن فترات كافية للرضاعة يحددها تشريع كل دولة .

مادة (٦٨)

يحظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرضفيجميعالاعمالالخطرةاو المضرةبالصحة او الشاقة التي يحددها التشريع والقرارات او اللوائح الخاصة بكل دولة .

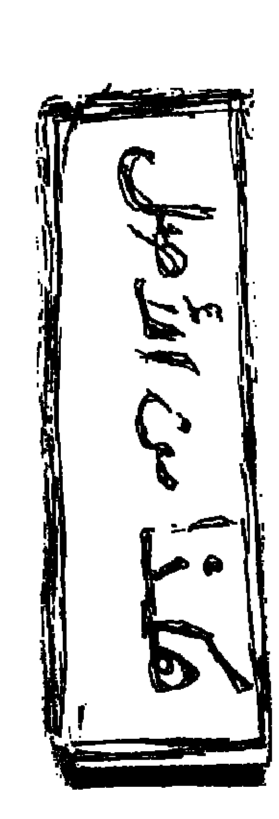
مادة (٦٩)

لايجوز تشغيل النساء ليلا . وتحدد السلطات المختصة في كل دولة المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد . ويستثنى من ذلك الاعمال التي يحددها التشريع والقرارات أو اللوائح في كل دولة .

مادة (٧٠)

يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء ان يوفر لهن مقاعد تأمينا لراحتهن اذا استدعت طبيعة العمل ذلك .

وفي المنشآت التي تستخدم عددا كبيرا من النساء تلزم المنشأة بمفردها أو بالتعاون مع المنشآت الاخرى بتهيئة دار للحضانة ويحدد تشريع كل دولة المنشآتالتي تخضع لهذا الالزاموكذلك شروط انشاء دار الحضانة ونظامها .



الرعاية الاجتماعيـــة

مادة (٧١)

يحدد التشريع الخدمات الاجتماعية التي تلزم المنشأة بتوفيرهـــا للعمال كالخدمات الصحية . والسكن والغـــذاء . والترفيه والرياضة ، والانتقال . كما يحدد المنشآت التي تخضـــع لهذا الالزام وطريقة تمويله وفقـــا لظروف كل منشأة وامكانياتهـــا .

مادة (٧٢)

تقوم بادارة الخدمات الاجتماعية التي توفرها المنشأة لجان مشتركة تضمن مندوبين عن صاحب العمل والعمال .

التعاون بين الادارةوالعمال

مادة (٧٣)

تنشأ لجان مشتركة على مستوى المنشأة من ممثلين للادارة والعمال تتولى اقتراح تنظيم شئون العمال ورفع الكفايـــة الانتاجية والتدرج والتدريب المهني وادارة الخدمات الاجتماعية وغير ذلك . ويحدد التشريع المنشآت التي تلتزم بانشاء هذه اللجان .

مادة (٧٤)

يجب ان يهدف التشريع الى التدرج في تنظيم الاشتراك في الادارة مـــن المرحلة التي تقتصر فيهـــا على السلطة الاستشارية وعلى اختصاصها بتناول بعض الموضوعات الى مرحلة اتخاذ قرارات مازمة وتناول كافة الموضوعات التي تهم المنشأة . ويحددالتشريع شكل الاشتراك في الادارة وحدوده.

مادة (٧٥)

تنشأ لجان استشارية من ممثلين للحكومة ولاصحاب العمل والعمال على مسوى كل صناعة وعلى المستوى القومي لنظر المسائل الاقتصادية والاجتماعية المشتركة .

نقابات العمال ومنظمات اصحاب الاعمـــال

مادة (٧٦)

للعمال ان يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل عـــلى تحسين حالتهم الماديـــة والاجتماعية والاسهام في زيادة الكفاية الانتاجية .

مادة (٧٧)

تقتصر اجراءات تكوين النقابة على ايداع اوراق تكوينها لدى السلطة المختصة ولا يجوز لهذه السلطة الاعتراض على اجراءات تكوين النقابة الا في حدود القانون .

مادة (٧٨)

يجب ان يتضمن التشريع واللوائح داخل كل دولة من الضمانات والقواعد ما يكفل انتفاع العمال على اختلاف مهنهم واعمالهم بنظام مناسب من الحماية ضد اي عمل او اجراء يمس حريتهم في تكوين النقابات وممارستها لمختلف اوجه نشاطها على ان تكفل هذه الحماية على الاخص :

أ — عدم اخضاع تشغيل اي عامل او استمراره في عمله لشرط عدم انتمائه لاية نقابة او لشرط خروجه منها .

ب — عدم فصل اي عامل او الاضرار به باية وسيلة كانت بسبب انتمائه الى نقابة او بسبب اشتراكه في اي وجه من اوجه النشاط النقابي .

مادة (٧٩)

يخول لنقابات العمال ان تكون فيما بينها اتحادات اقليمية او فرعية ويكون من حقها الاشتراك في الاتحادات الدولية في المسائل المتعلقة بالعمل .

وتخضع الاتحادات في انشائها وحلها لنفس الاجراءات التي تخضع لها النقابات .

مادة (٨٠)

لايجوز حل النقابات الا بحكم قضائي او للاسباب التي تنص عليها انظمتها الأساسية .

مادة (٨١)

يخول القانون لاصحاب العمل الحق في تكوين منظمات لهم في كل صناعة وفي كل فرع من النشاط الاقتصادي لدراسة مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنها وتمثيلهم امام مختلف الجهات.

مادة (٨٢)

يحق لمنظمات أصحاب الاعمال أن تكون فيما بينها اتحادات اقليمية او نوعية وتخضع هذه الاتحادات في انشائها وحلها لنفس الاجراءات التي تخضع لها منظمات اصحاب الاعمال .

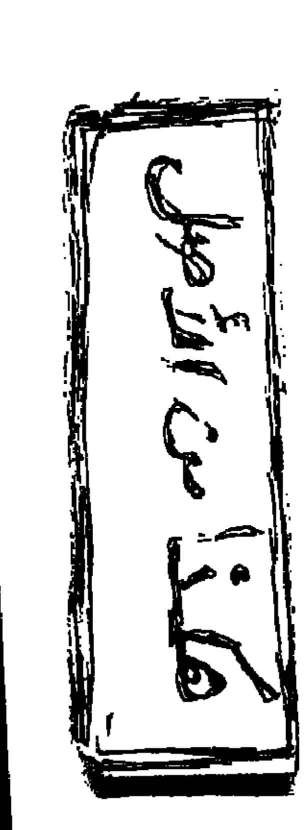
مادة (٨٣)

يجب ان ينص التشريع المنظم لنقابات العمال وبمنظمات اصحاب الاعمال فى كل دولة على ان يكون من ضمن اغراضها ابداء الرأي في تشريعات العمل التي تعرض عليها في جميع المسائل التي تهم الطرفين .

ويجوز ان يحدد تشريع كل دولة المسائل التي يحظر على نقابات العمال ومنظمات اصحاب الاعمال مزاولتها

مادة (٨٤)

يجب ان تكفل الحماية الكافية لنقابات العمال ومنظمات اصحاب الاعمال ضد كل عمل من شأنه تدخل بعضها في شئون البعض الآخر . إما مباشرة او بواسطة الوكلاء أو الاعضاء وذلك فيما يتعلق بتكوينها وادارتها وممارسة نشاطها .



مادة (٨٥)

يعقد أصحاب الأعمال او منظماتهم ونقابات العمال المختصة — لتحقيق استقرار علاقات العمل — اجتماعات للمفاوضة الجماعية في شروط العمل وتنظيمه على أساس احوال الصناعة وطبيعتها . وعليهم أن يحاولوا بقدر الامكان الوصول الى ابرام عقد عمل مشترك يحدد بدقة ووضوح حقوق والتزامات طرفي هذا العقد .

مادة (٨٦)

ينظم تشريع كل دولة اجراآت ابرام وتسجيل عقود العمل المشتركة ونطاق سريانها وكيفية الانضمام اليها .

مادة (٨٧)

يجب ان ينص تشريع كل دولة على شروط تطبيق كل او بعض أحكام عقد العمل المشترك على جميع أصحاب العمل والعمال الذين يضمهم ميدان التطبيق المهني والاقليمي لعقد العمل المشترك .

مادة (٨٨)

يجب ان تخضع المنازعات الناشئة عن تفسير عقد العمل المشترك لاجراآت خاصة بتسويتها عن طريق اتفاق الطرفين او عن طريق القضاء وفقا للطريقة الملائمة للاحوال الخاصة بكل دولة .

تسوية منازعات العمل

مادة (٨٩)

يجب ان يفرض تشريع كل دولة الالتجاء في حل منازعات العمل الجماعية الى هيئآت التوفيق التي تعمل على انهاء النزاع عن طريق الصلح وتتكون هذه الهيئآت من مندوبين عن السلطة العامة وعن أصحاب العمل والعمال . وتحدد القواعد التي تضمن تسوية النزاع في أقصر مدة .

مادة (٩٠)

يجب تكوين هيئآت للتحكيم في منازعات العمل تعرض عليها الحالات التي تتصل بالمرافق العامة او التي يتعين على الطرفين عرضها عليها او التي ترى السلطات عرضها عليها او التي يترتب على استمرارها معلقة الحاق الضرر بالصناعة أو العمال أو الامن العام .

وتشكل هيئآت التحكيم من ممثلين للسلطات العامة وأصحاب الاعمال والعمال من ذوي المستوى العالى في الدراسة والخبرة بشئون العمل والصناعة والقانون .

مادة (٩١)

يجب ضمان الحرية التامة لمندوبي العمال الذين ينوبون عن زملائهم لدى هيئات التوفيق والتحكيم بحيث لا يكون من شأن انابتهم العمل على عرقلة هذه الانابة او الاضرار بهم .

مادة (٩٢)

تعطى محاضر الصلح التي تتم عن طريق هيئآت التوفيق قوة الاحكام القضائية كما تكون لقرارات هيئات التحكيم قوة الاحكام النهائية .

مادة (٩٣)

ينظم القانون حق الاضراب والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل بما يكفل حفظ النظام العام .
وعلى الطرفين عند عرض النزاع على لجنــة التوفيق او هيئــة التحكيم او غيرهما من هيئات تسوية المنازعات الجماعية الامتناع عن الاضراب او غلق المنشأة اثناء السير في اجراءات التوفيق والتحكيم .

ادارة العمل

مــادة (٩٤)

تنشأ في جهاز كل دولة ادارة للعمل لتطبيق قوانين ولوائح العمل وتنفيذ سياسة الدولة في شئون العمل وفحصها وايجاد الحلول لها . كما تعمل على تحسين احوال العمل وتحقيق فرص العمالة والسلام الاجتماعي .
ويحدد التشريع اهدافها ونظامها.

مــادة (٩٥)

تنشأ مكاتب فرعية للقيام باختصاصات الادارة المركزية للعمل في المنــاطق التي تستدعي انشاء مكاتب بها ويجب تفويض هذه المكاتب السلطة اللازمة حتى تتمكن من القيام بهذه الاختصاصات على خير وجه .

تفتيش العمل

مــادة (٩٦)

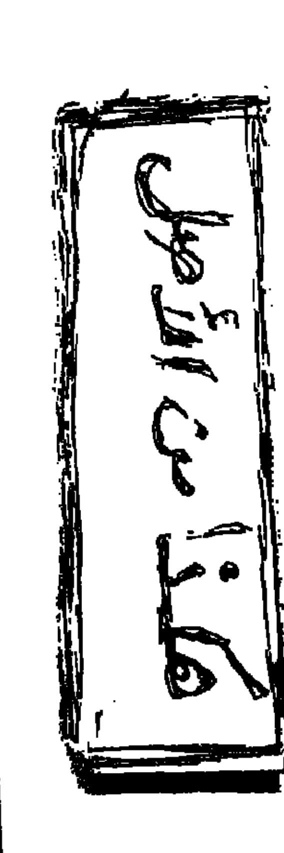
ينظم التشريع تفتيش العمل واختصاصاته لضمان تطبيق احكام تشريعات العمل وعقود العمل المشتركة واللوائح بشأن شروط العمل وحماية العمال . وتزويد العمال واصحاب الأعمال بالمعلومات الفنية والارشادات بشأن تطبيقهم لاحكام تشريعات العمل .

مــادة (٩٧)

تؤلف هيئة التفتيش من عدد كاف من المــوظفين العموميين المؤهلين تأهيلا مهنــيا مناسبا ويجب ان تكفل لهم مراكزهم وشروط تشغيلهم الاستقرار في وظائفهم والبعد عن أية مؤثرات خارجية غير مشروعة :

مادة (٩٨)

تقوم مكاتب التفتيش بتقديم تقارير دورية عن نتائج نشاطها للجهة الادارية المختصة كما تبلغ هذه السلطات باوجه النقص التي لا تتناولها الاحكام التشريعية القائمة .
وتنشر السلطة المركزية للتفتيش تقريرا سنويا عن أعمال اقسام التفتيش الخاضعة لرقابتها :



محاكم العمــل

مادة (٩٩)

تنشأ محاكم للعمل تختص بنظر منازعات العمل ويكون التقاضي امامها على درجتين ويحدد تشريع كل دولة كيفية تشكيلها ونظام العمل بها .

مادة (١٠٠)

تراعى البساطة في اجراآت دعاوى العمل وتنظر على وجه السرعة ويحق لطرفي الخصومة الحضور شخصيا أو انابة من يمثله من المحامين .

(الجزء الثالث)

تطبيق الاتفاقية

(القسم الأول)

تعهدات الاطراف المتعاقدة

مادة (١٠١)

أ) يعتبر كل طرف من اطراف هذه الاتفاقية مرتبطا بالجزأين الاول والثالث وبعدد من المواد تبلغ احدى وخمسين مادة على الاقل يقع عليها اختياره من المواد الواردة بالجزء الثاني من الاتفاقية .

ب) يبلغ الطرف المتعاقد المواد التي يقع الاختيار عليها وفقا لاحكام الفقرة الأولى من هذه المادة الى الامين العام لجامعة الدول العربية في وقت ايداع مستند التصديق او الموافقة .

ج) لكل طرف في أي وقت لاحق ان يقرر بمقتضى تبليغ موجه الى الامين العام لجامعة الدول العربية اعتباره مرتبطا بأية مادة واردة بالجزء الثاني من الاتفاقية لم يكن قد اختارها بعد بمقتضى احكام الفقرة الأولى من هذه المادة . وتعتبر هذه التعهدات اللاحقة جزءا لا يتجزأ من التصديق او الموافقة ويكون لها نفس الاثر بعد مرور ثلاثين يوما على تاريخ التبليغ .

د) يخطر الامين العام لجامعة الدول العربية جميع الدول الموقعة بكل تبليغ يصله وفقا لاحكام هذه المادة

(القسم الثاني)

مراقبة تنفيذ الاتفاقيــة

التقارير الخاصة بالنصوص المختارة

مادة (١٠٢)

تقدم الاطراف المتعاقدة الى الامين العام لجامعة الدول العربية بالشكل الذي يحدده وزراء العمل في اجتماعهم طبقا لاحكام المادة ١١٧ من هذه الاتفاقية تقريرا سنويا عن تطبيق الاحكام التي تختارها من الجزء الثاني من هذه الاتفاقية :

التقارير الخاصة بالنصوص غير المختارة

مادة (١٠٣)

تقدم الاطراف المتعاقدة الى الامين العام لجامعة الدول العربية في فترات مناسبة وبناء عـلى طلب وزراء العمل تقارير خاصة بنصوص الجزء الثاني من الاتفاقية التي لم يقع عليها اختيارها سواء وقت التصديق او الموافقة . او باخطار لاحق . ويحدد وزراء العمل في فترات منتظمة النصوص التي تطلب عنها هذه التقارير والشكل الذي يجب ان تكون عليه.

تبليغ صور التقارير

مادة (١٠٤)

أ) يوجه كل طرف من الاطراف المتعاقدة صورة من التقارير الموضحة بالمادتين الى المنظمات الرئيسية لاصحاب العمل والعمال في الدولة .

ب) تبلغ الأطراف المتعاقدة الامين العام لجامعـة الدول العربية ايـة ملاحظات بشان التقارير التي ابلغتها بها المنظمات المشار اليها .

فحص التقارير

مادة (١٠٥)

تقوم بفحص التقارير المقدمة الى الامين العام لجامعة الدول العربية طبقا لنص المادتين ١٠٢ و ١٠٣ لجنة خبراء تعرض عليها الملاحظات المبلغة للامين العام لجامعة الدول العربية طبقا للفقرة (ب) من المادة ١٠٤ .

لجنه الخبراء

مادة (١٠٦)

أ) تتكون لجنة الخبراء من سبعـة على الاقل يختارهم وزراء العمل من الذين ترشحهم الاطراف المتعاقـدة والمشهود لهم بالخبرة في شئون العمل .

ب) يختار اعضاء لجنة الخبراء لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد اكثر من مرة :

ماده (١٠٧)

تنتخب لجنة الخبراء مقررا من بين اعضائها لعرض نتائج مداولاتها على وزراء العمل العرب.
ويحدد مقرر اللجنة تواريخ انعقاد جلساتها .

اجتماع وزراء العمل

ماده (١٠٨)

أ – يعقد اجتماع وزراء العمل العرب مرة كل عام وتعرض عليه تقارير الاطراف المتعاقدة وتقرير لجنة الخبراء .
ب – يدعى لحضور هذا الاجتماع مندوبان يمثلان الاتحاد العام لغرف التجاره والصناعة والزراعة للبلاد العربية ومندوبان يمثلان الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب بوصفهم مراقبين لهم حق المناقشة دون التصويت .
جـ – يضع الوزراء تقريرا يتضمن توصياتهم ويعرض على مجلس جامعة الدول العربية لاتخاذ ما يراه بشانها .

(القسم الثالث)

الاحكام النهائية

الاستثناءات في حالة الحرب والطوارىء العامة

ماده (١٠٩)

أ – يجوز في حالة الحرب او في حالة الطوارىء العامة التي تعلنها الدولة ان تتخذ اجراءات للاستثناء من الالتزامات المنصوص عليها بهذه الاتفاقية في اضيق الحدود التي تستلزمها الحالة وبشرط انلا تتعارض هذه الاجراءات مع قواعد القانون الدولي العام .

ب) على كل طرف متعاقد مارس الاستثناء ان يحيط الامين العام لجامعة الدول العربية في فترة معقولة بالاجراءات التي اتخذها والاسباب التي دفعت اليها كما يجب عليه ايضا ان يخطر الامين العام لجامعة الدول العربية بالتاريخ الذي تنتهي فيه هذه الاجراءات وتعود فيه احكام هذه الاتفاقية الى التطبيق التام .

جـ – يبلغ الامين العام لجامعة الدول العربية باقي الاطراف المتعاقدة جميع الاخطارات التي تصله طبقا للفقرة (ب) من هذه المادة .

قيـود التنفيذ

مادة (١١٠)

لايجوز عند وضع الحقوق والمباديء الواردة بالجزء الاول موضع التنفيذ وعند ممارستها ممارسة فعلية بحسب ما ورد في الجزء الثاني ان تكون محلا لقيود او تحديدات لم ترد بالجزئين الاول والثاني فيما عدا القيود التي يفرضها القانون والتي تقتضيها المباديء الديمقراطية لضمان حقوق وحريات الافراد او لحماية النظام العام او الامن العام او الصحة العامة او الاخلاق .

العلاقات بين الاتفاقية والقانون الداخلي والاتفاقية الدولية .

مادة (١١١)

لاتمس احكام هـذه الاتفاقية احكام التشريع الخاص في كـل دولة والمعاهدات والاتفاقيات الثنائية والدولية النافذة او التي تنفذ فيما بعد اذا كانت اكثر ميزة بالنسبة للافراد المستفيدين .

التصديق على الاتفاقية

مادة (١١٢)

أ) تصدق الدول العربية الاطراف على هذه الاتفاقية وتودع وثائق التصديق في الأمانة العامة لجامعة الدول العربية التي تعد محضرا بايداع وثيقة بتصديق كل دولة وتبلغه الى الدول العربية الاخرى الاطراف فيها .

ب) تسرى هذه الاتفاقية بعد مرور شهر من تاريخ ايداع وثائق التصديق عليها او انضمامها .

ج) يجوز للدول العربية التي لم توقع على هذه الاتفاقية ان تنضم اليهاباخطارتبلغه الى الامين العام لجامعة الدول العربية بقبولها الالتزامات المترتبة على احكامها .

التعديلات

مادة (١١٣)

يجوز لكل طرف من اطراف هذه الاتفاقية ان يقترح اي تعديلات عليها باخطار يوجه الى الامين العام لجامعة الدول العربية الذي يقوم بتبليغ هذه المقترحات الى باقي الاطراف .

ولا يعتبر التعديل نافذا الا بعد مرور ثلاثين يومـــا من ابلاغ جميع الاطراف الامين العام لجامعة الدول العربية بموافقتهم عليه .

الانسحاب من الاتفاقية

مادة (١١٤)

أ ـ لا يجوز لأي طرف من الأطراف المتعاقدة ان ينسحب من هذه الاتفاقية الا بعد مرور خمسة اعوام من تاريخ سريانها . ويكون الانسحاب باخطـــار مرسل الى الامين العام لجامعة الـــدول العربية الذي يتخذ الاجراءات لابلاغ ذلك الى باقي الاطراف ويكون الانسحاب نافذا بعد سنة من تاريخ تبليغ الانسحاب ؛ ولا يؤثرهذا الانسحاب على صحة الاتفاقية فيما يتعلق بباقي الاطراف بشرط ان لا يقل العدد الباقي عن اثنين.

ب) مع عدم الاخلال باحكام الفقرة (أ) من المادة ١٠١ مـــن هذه الاتفاقية يجوز لكل طرف من الاطراف المتعاقدة وفقا للاحكـــام الواردة بالفقرة السابقةمن هذه المادة ان ينسحب من اية مادة اختارها من الجزء الثاني من الاتفاقية ؛

واثباتا لما تقدم وقع المندوبون المفوضون .



ملاحظات

ممثلي الدول على بعض مواد مشروع الاتفاقية

مادة ١٣

أ) ابدى السيد ممثل لبنان ملاحظة على حكم هذهالمادةموضحاصعوبةالاخذبنظام تشكيل اللجان الثلاثة لتنظم التدريب لتعلق هذا الامر بعدة وزارات في لبنان .

ب) ابدى السيد ممثل العراق ملاحظة عـــلى تشكيل اللجان الثلاثية لتنظيم التدريب المهني اذ تتـــولاه وزارات متعددة وكذلك شركات مختلفة .

مادة ١٤

ابدى السيد ممثل لبنان ملاحظـــة فيما يتعلق بهذه المادة اذا ان تشريع اللجـــان لا يجيز الزام المؤسسات للقيـــام بالتدريب الذي تتولاه الدولة بالاشتراك مع المؤسسات .

مادة ١٩

ابدى السيد ممثل لبنان ملاحظة فيما يتعلق بهذه المادة اذ لا يجيز التشريع اللبناني الـــزام المنشأة الكبيرة بقبول نسبة من العمال العجزة .

مادة ٢٣

ابدى السيد ممثل لبنان ملاحظة فيما يتعلق بهذه المادة لا سيما وان المعمول به في لبنان هو سريان عقـــد العمل لمدة مماثلة وذلك في حالة عدم وجود نص .

مادة (٢٩)

ابدى السيد ممثل لبنان ملاحظة مفادها ان هذا النظام بالمعنى المقصود في المادة لم يؤخذ به بعد في لبنان ويعهد الى السلطة التشريعية تقرير هذا المبدأ .

مادة (٣٠)

ابدى السيد ممثل لبنان نفس الملاحظة الواردة في المادة ٢٩ .

مادة (٣٨)

ابدى السيد ممثل لبنان ملاحظة على نص المادة مشيرا الى ان اجر العامل دين ممتـــاز على اصحاب العمل يلي في المرتبة الرسوم القضائية والديون المستحقة للدولة .

مادة (٥٠)

ابدى السيد ممثل السودان ملاحظة فيما يتعلق بضرورة حصول العامل على ستة ايام متتالية من اجازته .

مادة (٥١)

ابدى السيد ممثل لبنان ملاحظة مفادها ان للعامل الحق في الحصول علـى مقابل الاجازة السنوية في حالة التنازل عنها وان حقه في الحصول على اجر مقابل اجازته السنوية يسقط بالتقادم .

مادة (٥٧)

ابدى السيد ممثل لبنان ملاحظة تتعلق بتحديد سن الحدث الوارد في النص لعـدم انطباقه على سن الحدث الذي ينص عليه القانون اللبناني .

مادة (٦٥)

ابدى السيد ممثل لبنان ملاحظة مفادها ان منح المرأة راحة طويلة للوضع باجر كامل من نتائجـه صرف مبالغ لا يستهان بها للمرأة التي تنجب كثيرا من الاطفال .

مادة ٧٤

ابدى السيد ممثل لبنان ملاحظة خاصة بعدم وجود انظمة في لبنان تقضي باشراك الاجير في ادارة المؤسسة .

مادة ٧٧

ابدى ممثلو المملكة الاردنية الهاشمية وجمهوريـة السودان والمملكة الليبية والجمهورية اللبنانية والمملكة المغربية ملاحظات فيما يتعلق باتباع نظام الايداع الوارد في نص المادة ويرون الاخذ بنظام التسجيل .

مادة ٧٩

نفس الملاحظات الواردة على المادة ٧٧ .

مادة ٨٠

نفس الملاحظات الواردة على المادة ٧٧ ؛

مادة ٨٢

نفس الملاحظات الواردة على المادة ٧٧ ؛

مادة ٨٣

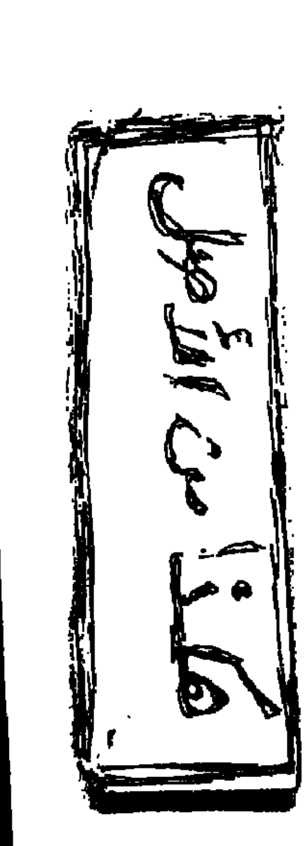
ابدى ممثلو الجمهورية العربية المتحدة والجمهورية العربية السورية والجمهورية الجزائرية ملاحظات حول عدم جواز اشتغال نقابات العمال ومنظمات اصحاب الاعمال بالمسائل السياسية والدينية لمخالفة ذلك للحريـات النقابية التي تكفلها الاتفاقيات الدولية ؛

مادة ٨٥

ابدى السيد ممثل ليبيا ملاحظة في شأن المفاوضة الجماعية بين اصحاب العمل ونقابات العمال مشيراً الى ان المتبع في ليبيا هو ان تتدخل السلطات في المفاوضات المباشرة ؛

المواد من ١٠١ الى ١٠٩

ابدى السيد ممثل السودان ملاحظة في شأن التأمينات الاجتماعية ذاكراً انه لا يوجد في السودان نظام التأمينات الاجتماعية ؛



اعـــلان

بمقتضى المادة (٩٤) من الدستور

يعلن انه عملا بالمادة (٩٤) من الدستور احيلت القوانين المؤقتة المبينة في القائمة المرفقة الى مجلس الامة فنالت منه قبولا وبات كل منها بشكله المنشور في عدد الجريدة الرسمية المبين ازاؤه قانونا دائميا .

رئيس الوزراء
بهجت التلهوني

اســم القـــانــون	عدد الجريدة الرسمية المنشور فيــه	تاريخ العـــدد
١ – قانون الامن العام المؤقت رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٥	١٨٧٣	١٩٦٥/٩/١٦
٢ – قانون مؤقت رقم ٤١ لسنـة ١٩٦٦ قانون صندوق قروض البلديات .	١٩٣٣	١٩٦٦/٧/٢
٣ – قانون مؤقت رقم ٦٣ لسنة١٩٦٦ قانون معدل لقانون الادارة العامة	١٩٤٣	١٩٦٦/٨/١٦
٤ – قانون مؤقت رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٦ قانون معدل لقانون التربية والتعليم	١٩٤٥	١٩٦٦/٩/١
٥ – قانون مؤقت رقم ٨٢ لسنة ١٩٦٦ قانونمعدل لقانون الحرف والصناعات	١٩٥٣	١٩٦٦/١٠/١
٦ – قانون مؤقت رقم ٨٤ لسنة ١٩٦٦ قانون الغاء القانون رقم ١١ لسنة ١٩٦٠	١٩٥٦	١٩٦٦/١٠/١٦
٧ – قانون مؤقت رقم٨٥ لسنة ١٩٦٦ قانون صيانة الاشجار والمزروعات	١٩٥٦	١٩٦٦/١٠/١٦
٨ – قانون مؤقت رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٦ قـانون الزراعة العام	١٩٥٧	١٩٦٦/١٠/٢٢
٩ – قانون مؤقت رقم ٢ لسنة ١٩٦٧ قانون الغاء القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٢ وتعديلاته	١٩٧٨	١٩٦٧/١/١٦
١٠– قانون مؤقت رقم ٦ لسنة ١٩٦٧ قانون معدل لقانون جمعيات التعاون	١٩٧٨	١٩٦٧/١/١٦
١١– قانون معدل رقم ٨ لسنة ١٩٦٧ قانون معدل لقانون التبغ	١٩٧٨	١٩٦٧/١/١٦

اعــلان

بمقتضى المادة (٩٤) من الدستور

يعلن انه عملا بالمادة (٩٤) من الدستور احيلت القوانين المؤقتة المبينة في القائمة المرفقة الى مجلس الامة فنالت منه قبولا وبات كل منها بشكله المنشور في عدد الجريدة الرسمية المبين ازاؤه قانونا دائميا .

رئيس الوزراء
بهجت التلهوني

اســم القــانــون	عدد الجريدة الرسمية المنشور فيــه	تاريخ العــدد
١ – قانون الامن العام المؤقت رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٥	١٨٧٣	١٩٦٥/٩/١٦
٢ – قانون مؤقت رقم ٤١ لسنــة ١٩٦٦ قانون صندوق قروض البلديات .	١٩٣٣	١٩٦٦/٧/٢
٣ – قانون مؤقت رقم ٦٣ لسنة١٩٦٦ قانون معدل لقانون الادارة العامة	١٩٤٣	١٩٦٦/٨/١٦
٤ – قانون مؤقت رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٦ قانون معدل لقانون التربية والتعليم	١٩٤٥	١٩٦٦/٩/١
٥ – قانون مؤقت رقم ٨٢ لسنة ١٩٦٦ قانونمعدل لقانون الحرف والصناعات	١٩٥٣	١٩٦٦/١٠/١
٦ – قانون مؤقت رقم ٨٤ لسنة ١٩٦٦ قانون الغاء القانون رقم ١١ لسنة ١٩٦٠	١٩٥٦	١٩٦٦/١٠/١٦
٧ – قانون مؤقت رقم٨٥ لسنة ١٩٦٦ قانون صيانة الاشجار والمزروعات	١٩٥٦	١٩٦٦/١٠/١٦
٨ – قانون مؤقت رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٦ قــانون الزراعة العام	١٩٥٧	١٩٦٦/١٠/٢٢
٩ – قانون مؤقت رقم ٢ لسنة ١٩٦٧ قانون الغاء القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٢ وتعديلاته	١٩٧٨	١٩٦٧/١/١٦
١٠– قانون مؤقت رقم ٦ لسنة ١٩٦٧ قانون معدل لقانون جمعيات التعاون	١٩٧٨	١٩٦٧/١/١٦
١١– قانون معدل رقم ٨ لسنة ١٩٦٧ قانون معدل لقانون التبغ	١٩٧٨	١٩٦٧/١/١٦

اســم القــانــون	عدد الجريدة الرسمية المنشور فيه	تاريخ العــدد
١٢– قانون مؤقت رقم ٢١ لسنة ١٩٦٧ قانون سلطة الكهرباء الاردنية	١٩٩٥	١٩٦٧/٤/١
١٣– قانون مؤقت رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٧ قانون معدل لقانون خدمــة الضباط في القوات المسلحة الاردنية	٢٠٥٠	١٩٦٧/١٠/١٠
١٤– قانون مؤقت رقم ٣١ لسنة ١٩٦٧ قانونمعدل لقانون الادارة العامة	٢٠٥٤	١٩٦٧/١٠/٢٢
١٥– قانون مؤقت رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٧ قانونمعدل لقانون الشركات	٢٠٥٥	١٩٦٧/١٠/٢٦

تصحيح اخطاء مطبعية

١ – ذكر خطأ عبارة تعدل المادة (٣٣) في السطر الاول من المادة السادسة مــن القانون رقم (١٩) لسنة ١٩٦٨ المنشور بعدد الجريدة الرسمية (٢٠٧٦) والصواب تعدل المادة (٢٢) .

٢ – ورد خطأ عبارة رقم (٦٨) لسنة ١٩٦٦ في السطر الاول من الاعلان المنشور على الصحيفة (٢٢) من عــدد الجريدة الرسمية ٢٠٦٩ والصواب رقم (٨٦) لسنة ١٩٦٦ .